

# I 行財政改革

## 【財政】

(1) 財政再建

(2) 財務マネジメント

<Why>	<Vision>	<What>	<Outcome>
<p>大阪市は、かつては堅調な税収を背景に、膨大な昼間人口にかかる行政需要に応じた財政支出を実施し、インフラ整備等を行ってきた。</p> <p>しかし、バブル崩壊以後、税収減少にも関わらず公債費は増加し、職員数も多いままであった。</p> <p>また、財政の硬直化が進み、経常収支比率は100%を超え、経常的な収入で経常的な支出を賄えない状況となっていた。</p>	<p>これまでの考え方ややり方にとらわれず、ゼロベースで事務事業を見直し、経費削減を進める。</p> <p>2012年度から「市政改革プラン」がスタート (目標) 事務事業の見直し 一般財源1億円以上の施策・事業445項目のうち109項目の内容を見直し。</p> <p>〔2014年度目標効果額(一般財源):2012年度比▲226億円 →2012年度一般財源1億円以上の事業費見込額の4.7%〕</p> <p>また、職員数削減と人件費削減をあわせて進める。</p> <p>↓ 経費を削減する一方で、市長の重点的な施策である「現役世代への重点投資」を拡充する。</p> <p>改革推進体制を強化し、局横断的に改革を進める。</p>	<p>①人件費の削減</p> <p>②職員数の削減</p> <p>③事務事業の見直しと経費削減</p> <p>④市債発行の抑制</p> <p>⑤財政の硬直性の改善</p> <p>⑥局横断的な改革推進体制の構築</p>	<p>・職員平均年収、ラスパイレス指数は5大市中最低水準に</p> <p>・職員数 ▲12,000人(2005～2013年度)→約25%減</p> <p>・施策・事業のゼロベースの見直し ▲211億円(2014年度の2012年度比効果額) →2012年度一般財源1億円以上の事業費見込額の4.4%</p> <p>・市債残高は減少基調 →2012年度49,153億円(2005年度比 ▲5,869億円) ・実質公債費率(2012年度 9.4% 2007年度比▲2.4%)・将来負担比率(2012年度 180.8% 2007年度比 ▲83%)はともに改善</p> <p>・経常収支比率は、依然として高水準 →2012年度 101.9%(2005年度比 0.2%増)</p> <p>・市政改革室の設置(2006年度) ・改革プロジェクトチームの設置(2011年度)</p>

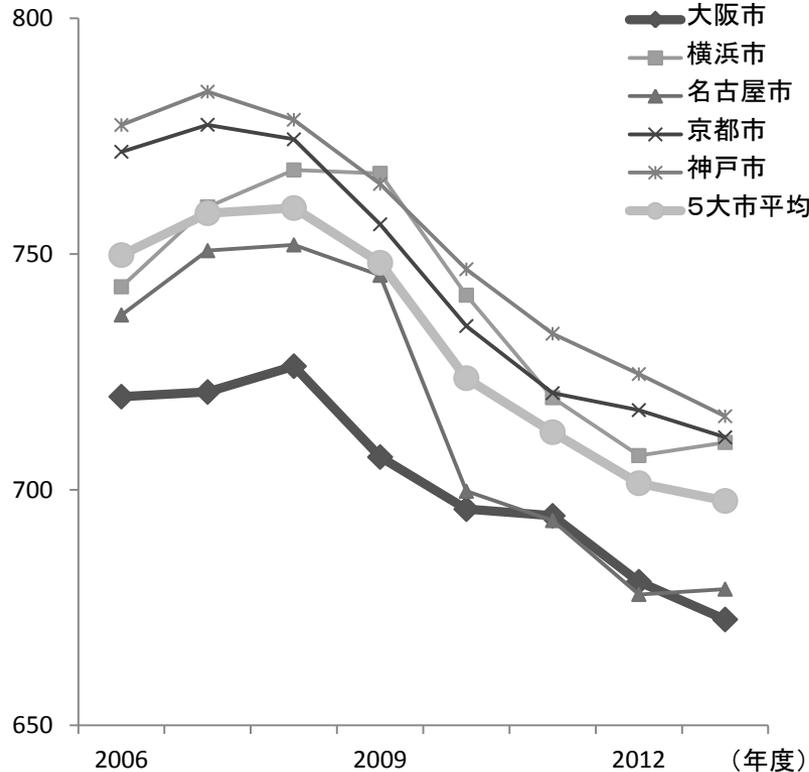
## ① 人件費の削減

職員の平均年収は従来から平均年齢が低いこともあって他都市より低かったが、給料減額等により、さらに低水準に。

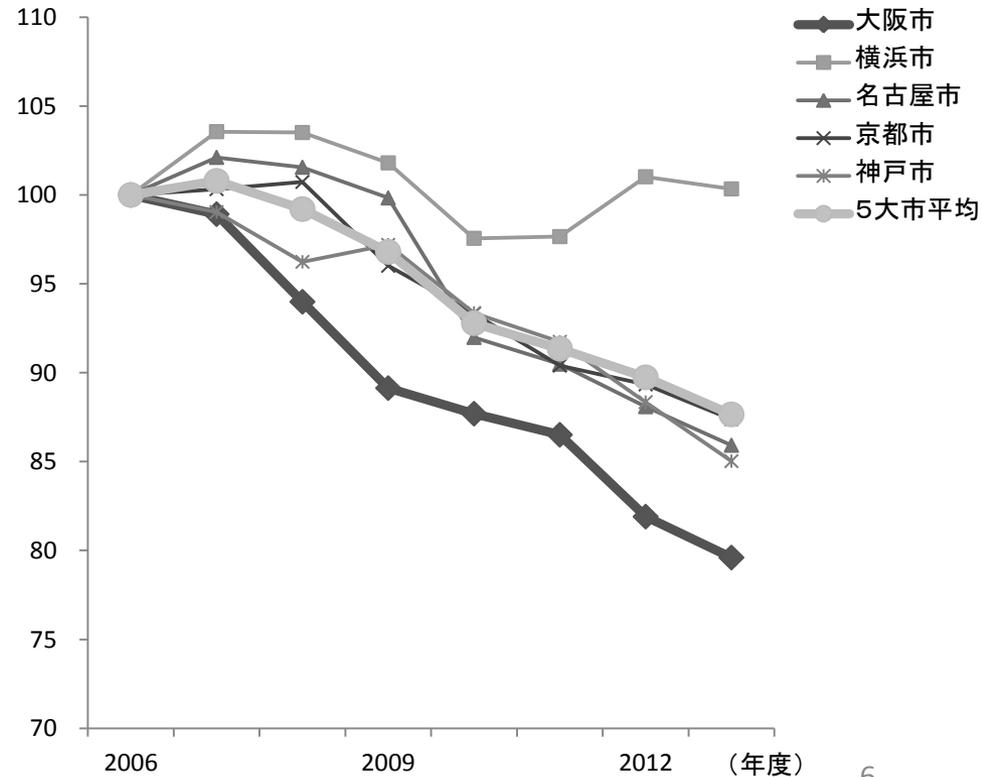
また、人件費予算額も他都市と比較して大きく削減。

### 職員の平均年収

(万円)

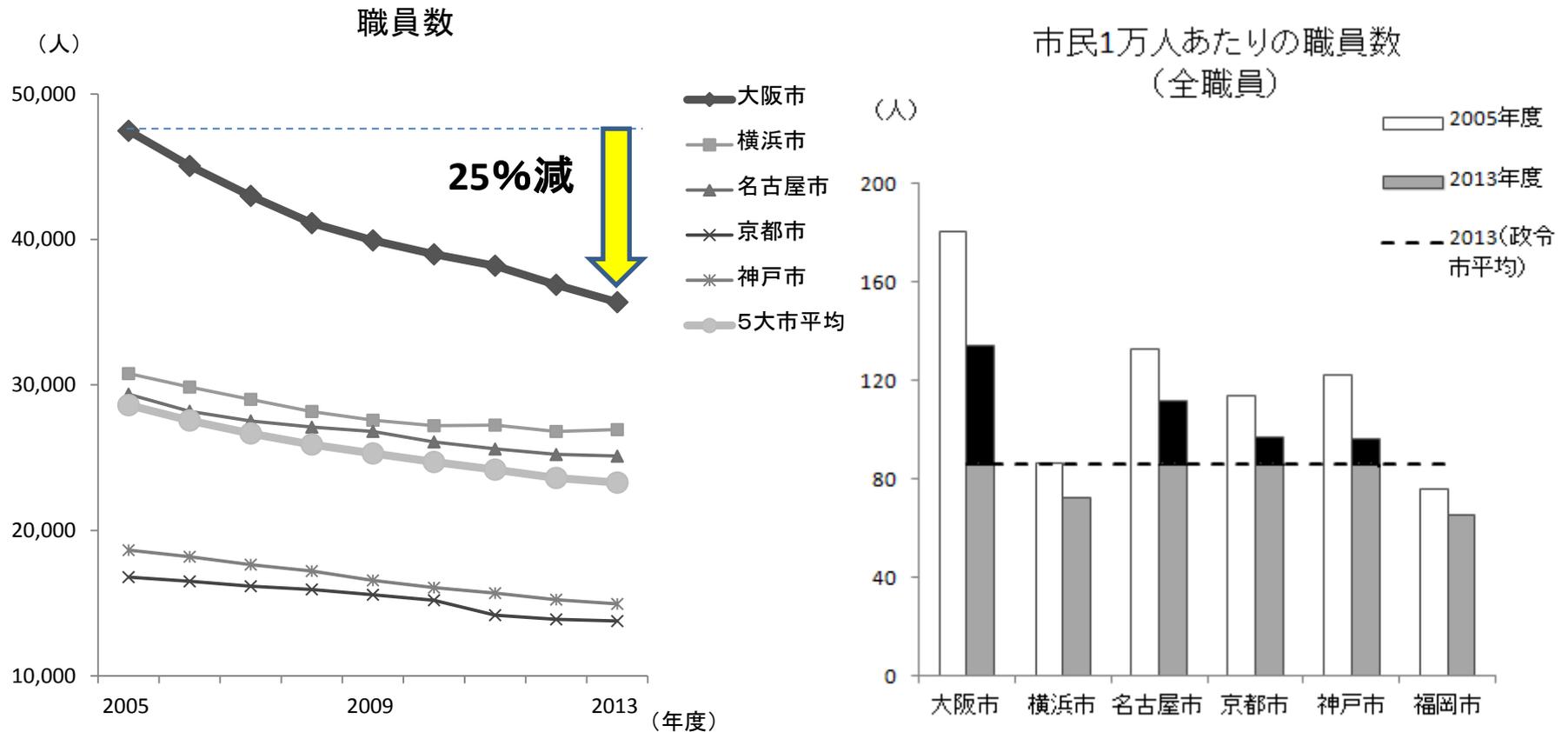


### 2006年度を100とした場合の 人件費予算の推移 (一般会計予算額)



## ② 職員数の削減

2005年度から2013年度までで、約12,000人(25%)の職員を削減。  
他都市と比較しても大きな削減となったが、市民1万人あたりの職員数は依然として多い。

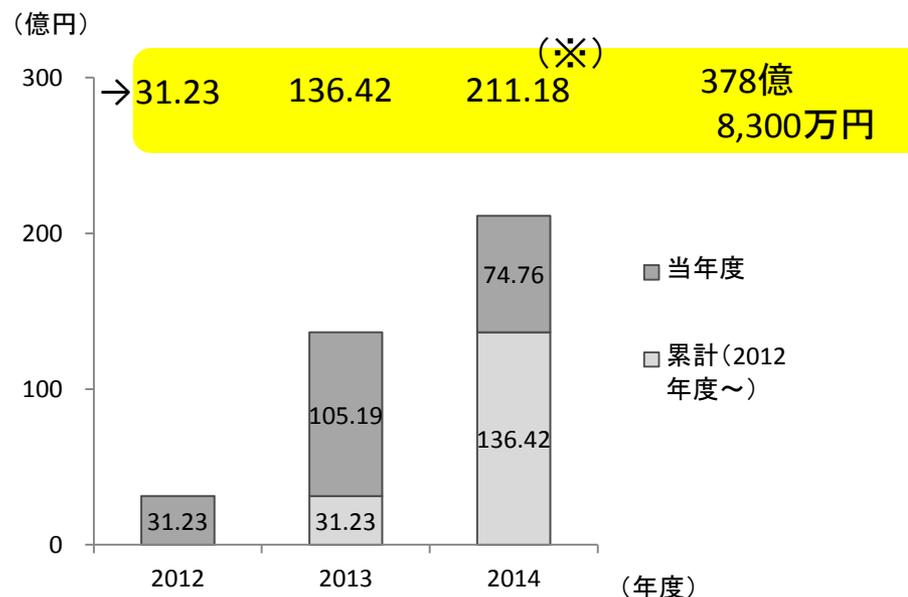


### ③ 事務事業の見直しと経費削減（1／3）

「市政改革プラン(2012年7月策定)」に基づき、施策・事業のゼロベースの見直し、補助金等を見直しを実施。

#### ○ 施策・事業のゼロベースの見直し(109項目)

削減効果額 合計 **378億8,300万円**  
 (一般財源) (2012～2014年度累計)



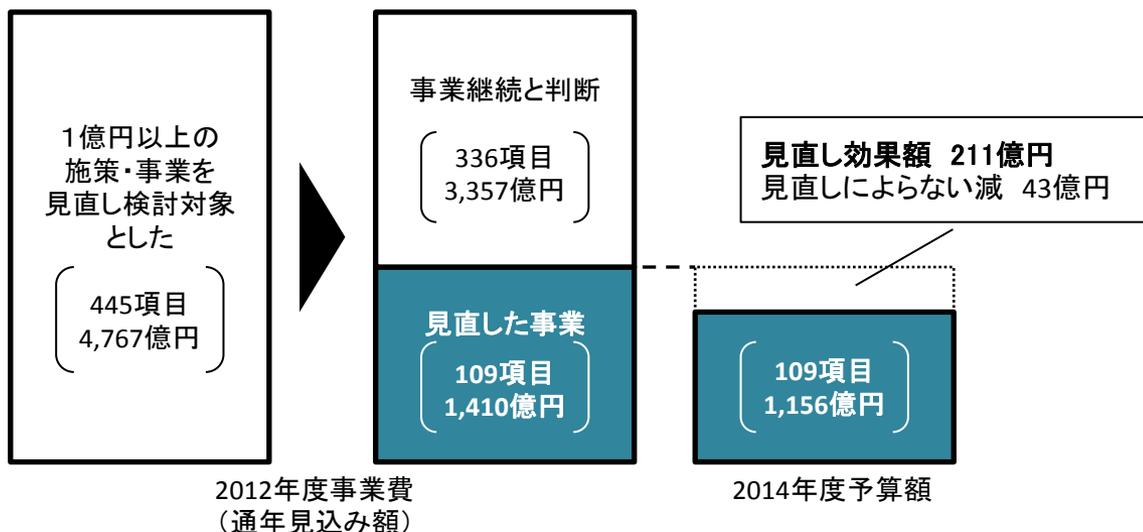
※ 2014年度削減効果額 211.18億円 → 2012年度一般財源1億円以上の施策・事業の事業費見込(4,767億円)の4.4%に相当

(参考) 2014年度大阪市一般財源額予算額は9,254億円であるが、211.18億円はこれの約2%に相当する。  
 一般財源……用途が特定されておらず、自治体の裁量で使用できる市税等の財源。

### ③ 事務事業の見直しと経費削減 (2/3)

#### ■ 施策・事業のゼロベースの見直し

○ 一般財源1億円以上の施策・事業(445項目 計4,767億円)の検証を行い、見直しの対象事業(109項目 計1,410億円)を抽出。その上で内容を見直し、2014年度には2012年度と比較して211億円を削減。



主な項目	結 果
市営交通料金福祉措置(敬老パス)への利用者負担導入	・2013年7月 3千円の利用者負担導入 ・2014年8月 1回50円の利用者負担の導入
市営交通料金福祉措置(母子家庭等)の見直し	・2013年度末 廃止
高齢者世帯等への上下水道料金福祉措置(減免)の廃止	・2013年10月 重度障がい者世帯、高齢者世帯等に対する基本料金相当額の減免を廃止
社会福祉施設に対する上下水道料金福祉措置(減免)の廃止	・2013年度 減免率40%→20% ・2013年度末 廃止
保育料等の軽減措置の見直し	・2013年度 保育料徴収基準額 69.4%→70.5%

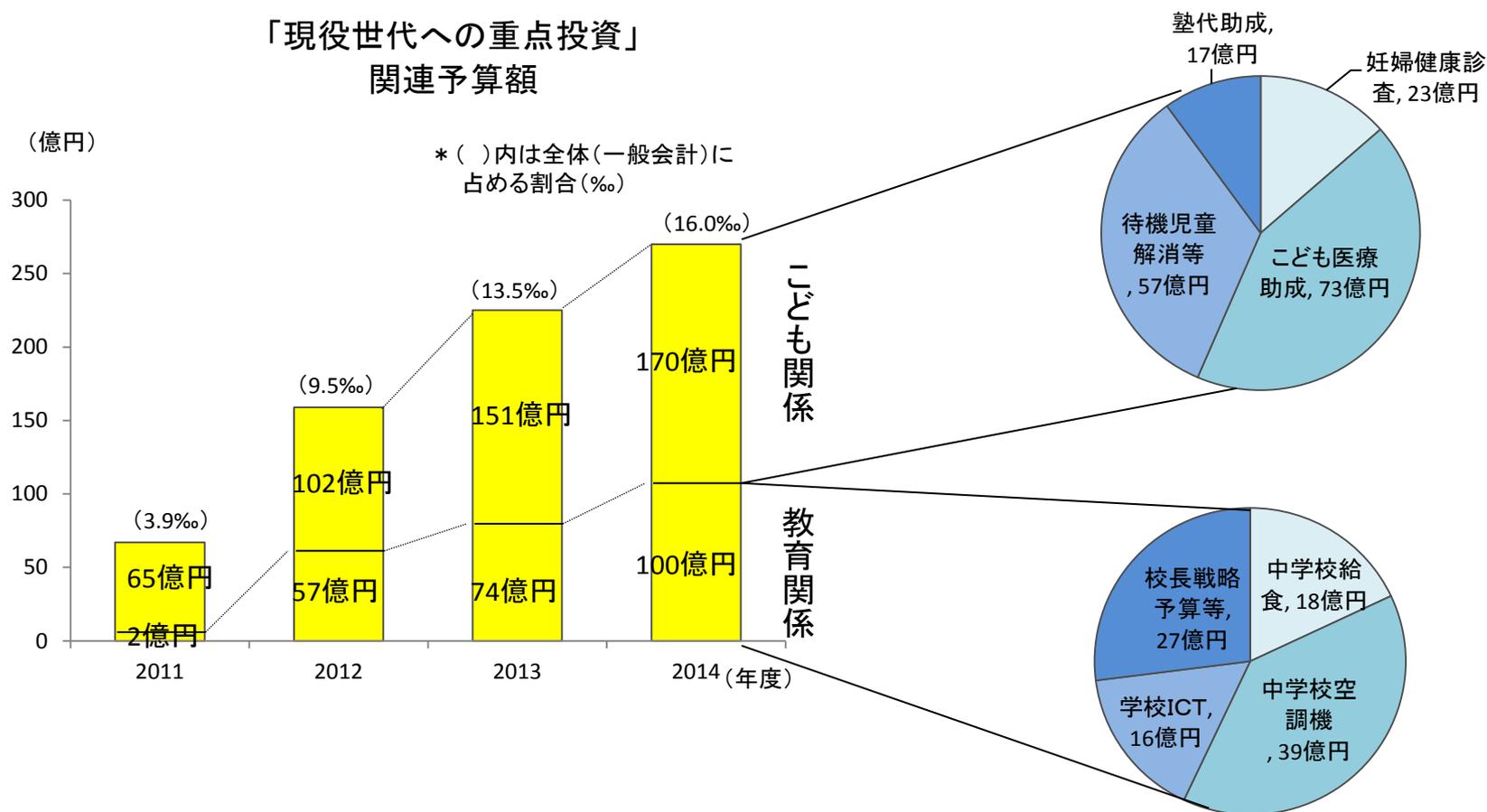
全項目一覧は

付属資料1(施策・事業のゼロベースの見直し)を参照。

### ③ 事務事業の見直しと経費削減(現役世代への重点投資) (3/3)

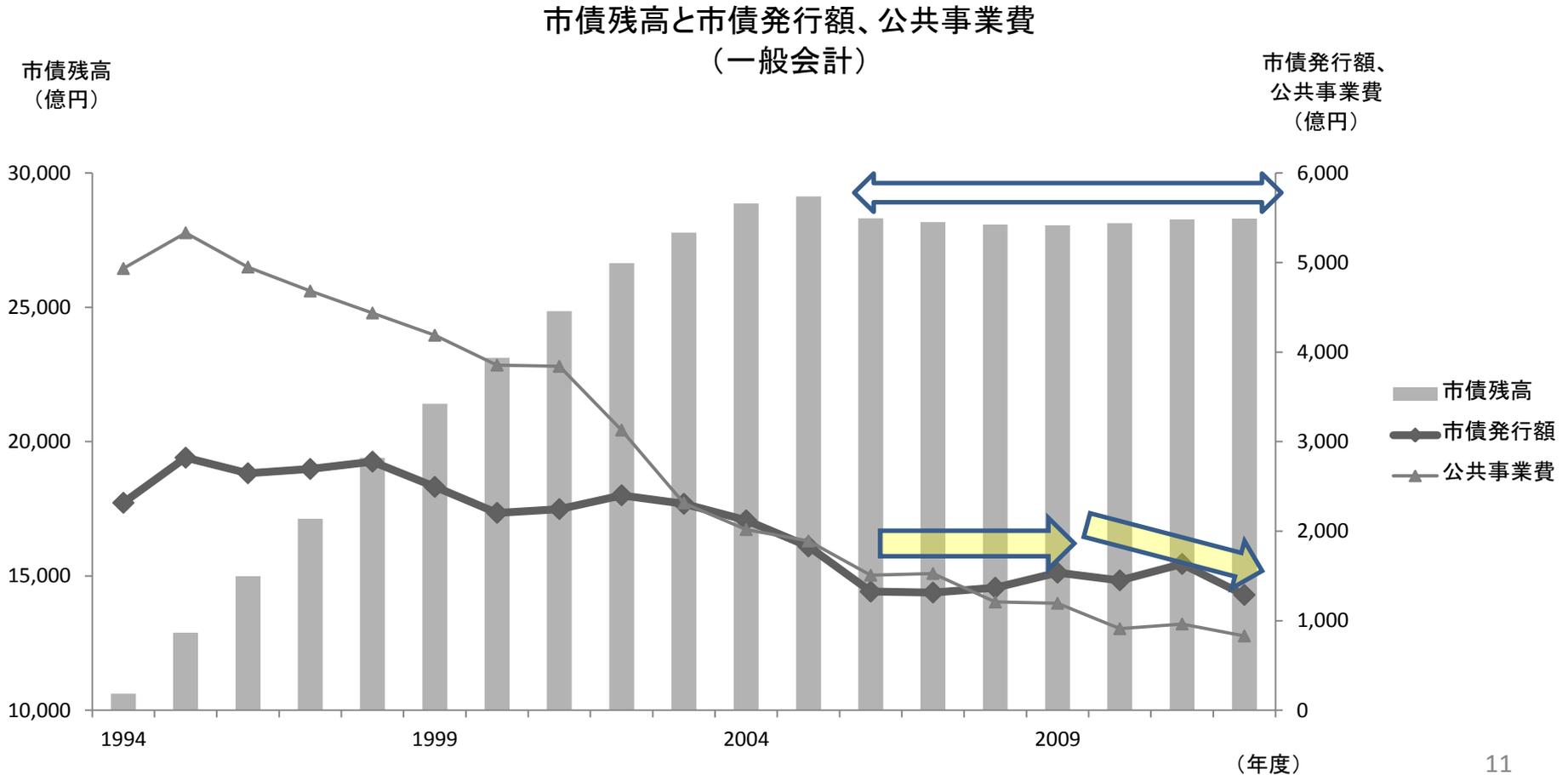
経費削減の一方で、市長の重点施策の「現役世代への重点投資」を拡充。  
主に、こども・教育分野を拡大。

(一般会計予算に占める割合 2011年度:約4‰→2014年度:16‰)。



## ④ 市債発行の抑制 (1/2)

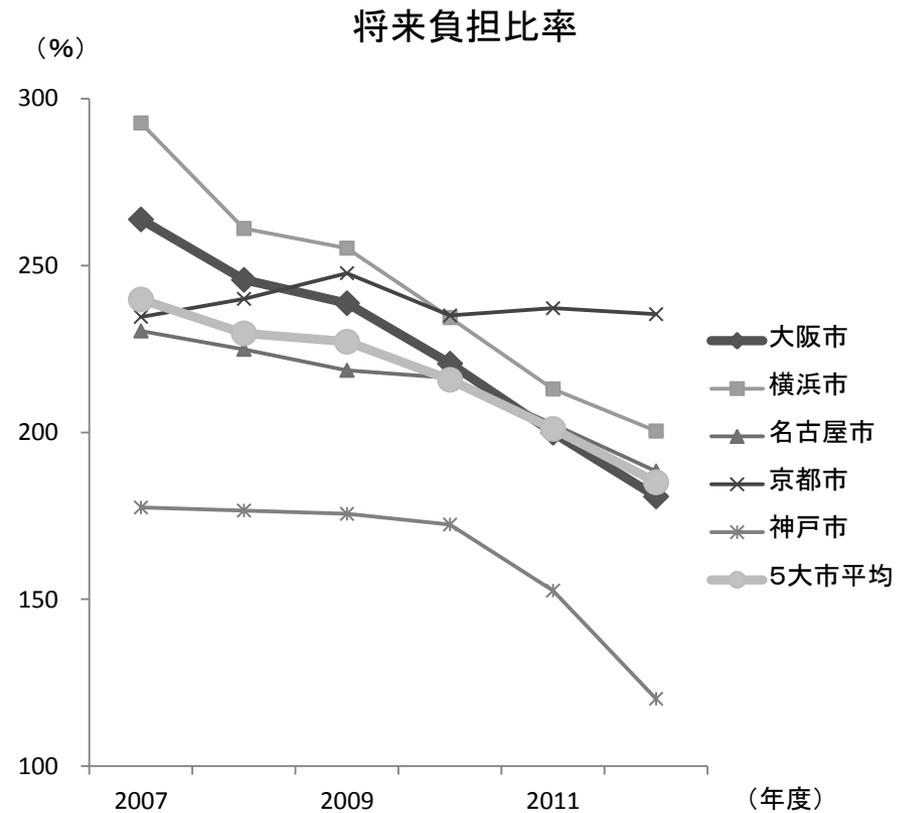
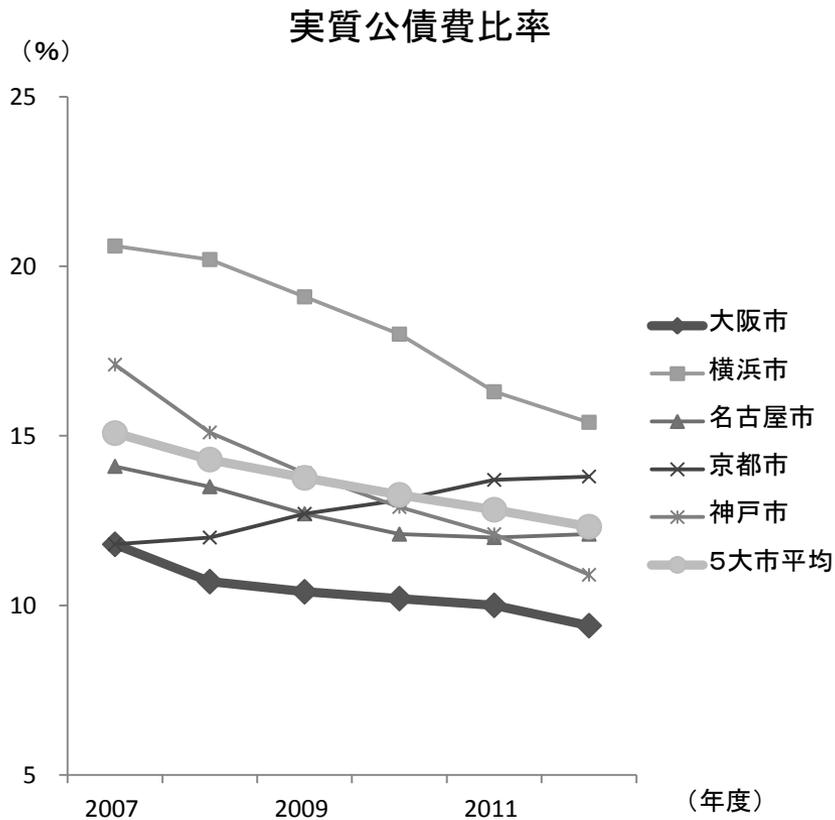
市債残高は2005年度までは増加の一途を辿っていたが、2005年度以降は減少基調。  
市債発行額は2006年度以降横ばいで推移し、2009年度以降は微減。



## ④ 市債発行の抑制（2/2）

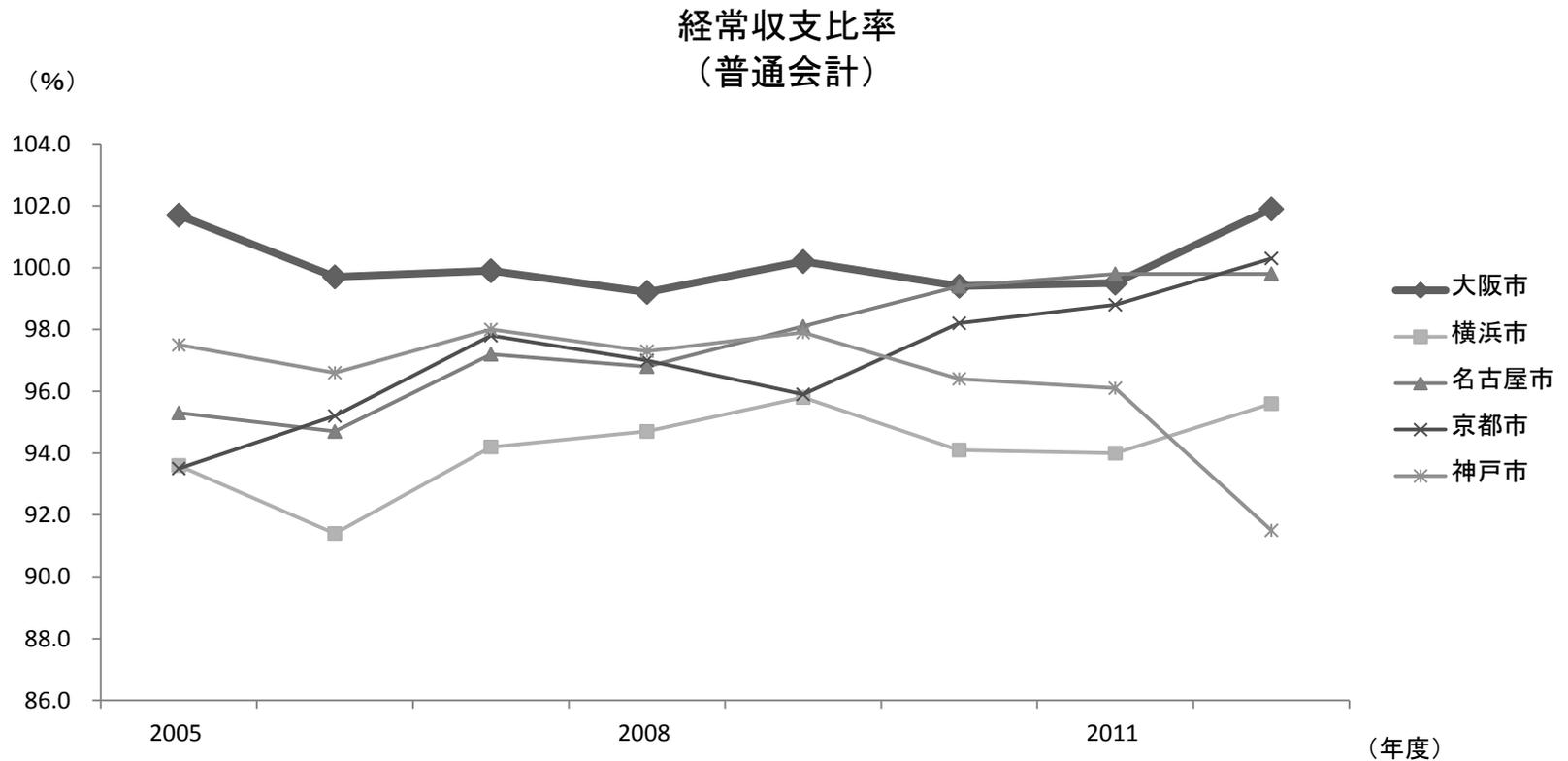
市債発行抑制により、実質公債費比率、将来負担比率ともに改善してきた。

- ・ 実質公債費比率は従来から良好。
- ・ この数年でさらに改善。
- ・ 将来負担比率は5大市平均水準まで改善。



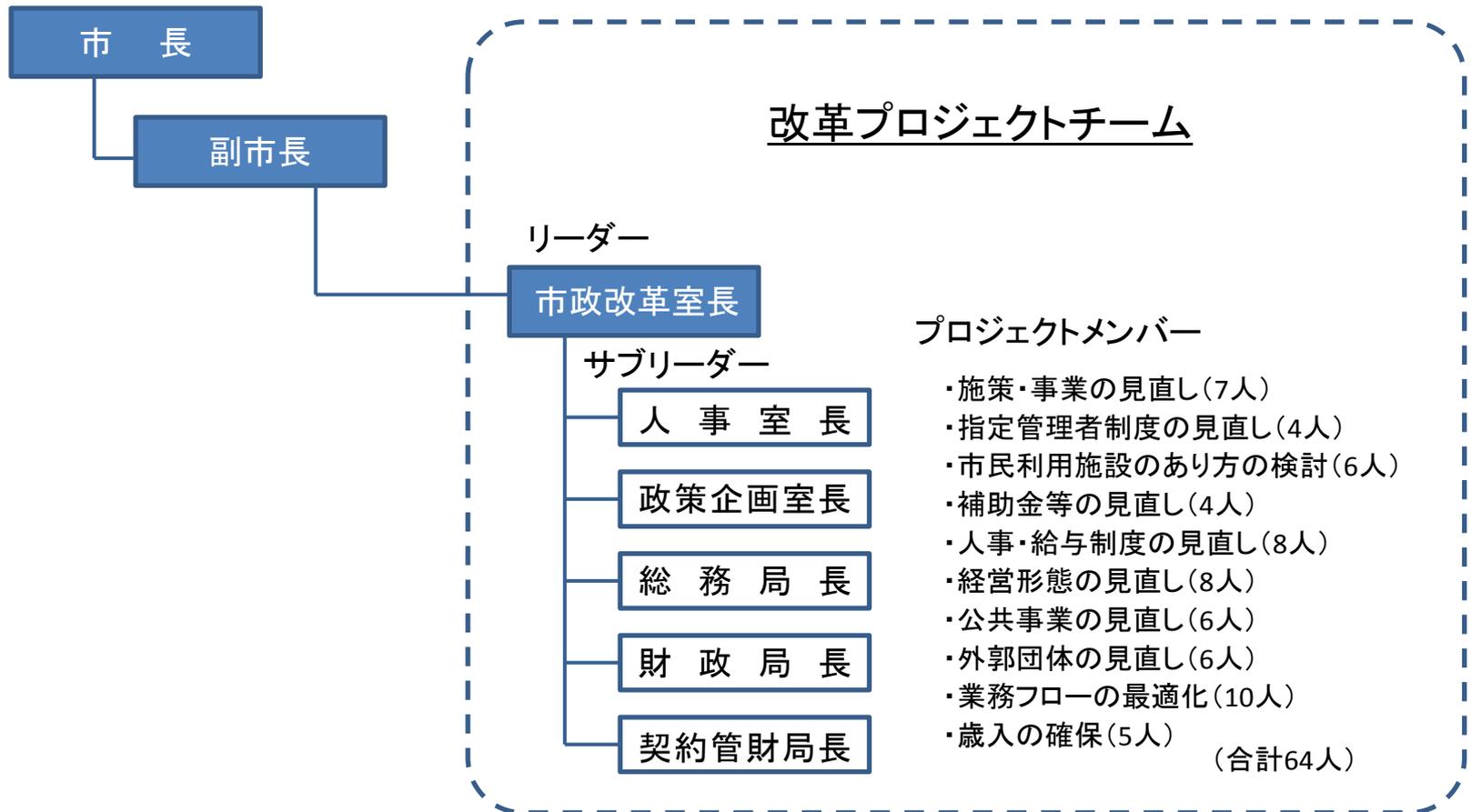
## ⑤ 財政の硬直性の改善

経常収支比率は他都市と比べて高止まりしており、財政は硬直化



## ⑥ 局横断的な改革推進体制の構築

改革を推進するため、局横断的なプロジェクトチームを設置。  
(2011年12月)



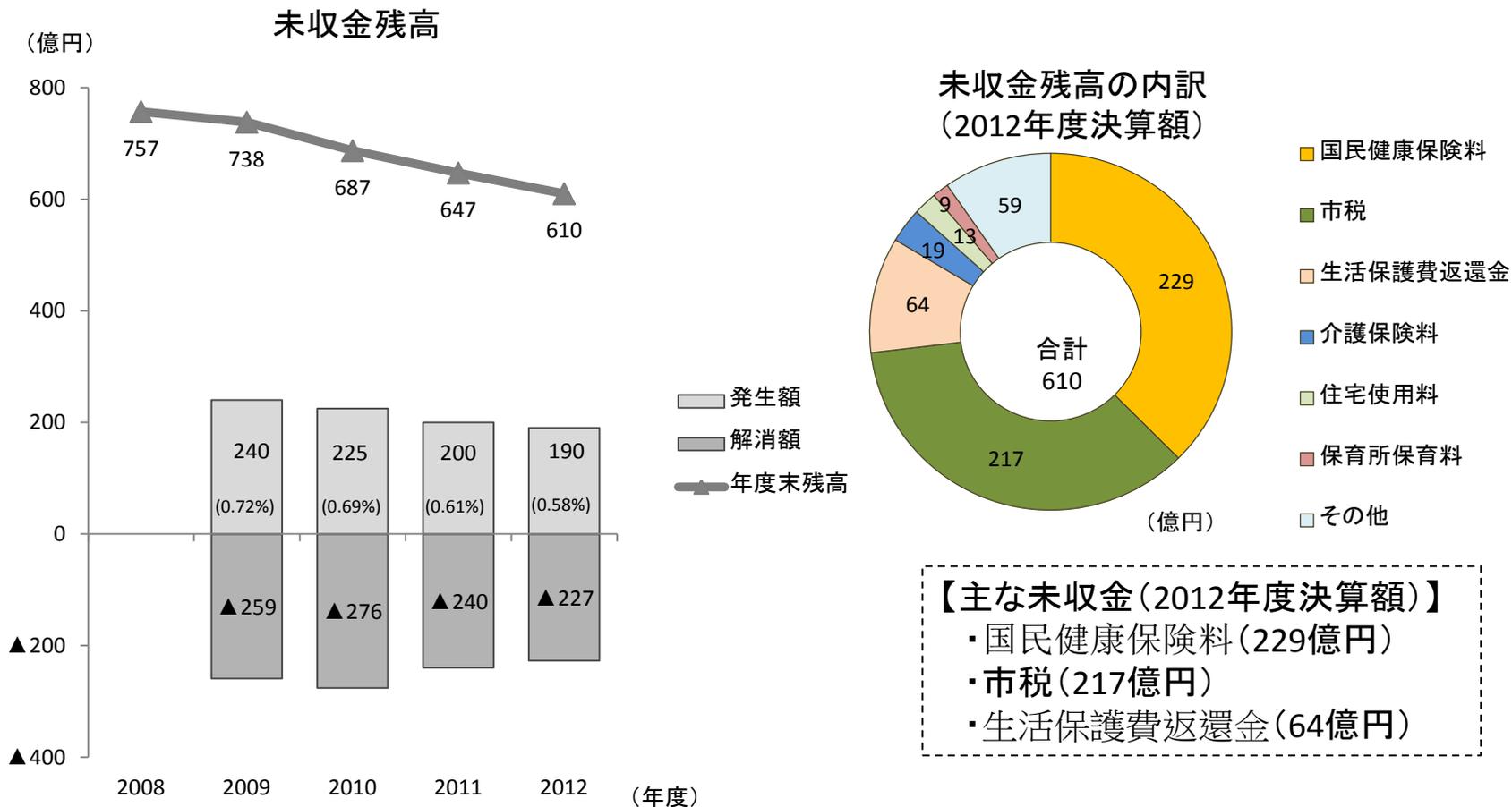
(2014年4月1日現在)<sup>14</sup>

<Why>	<Vision>	<What>	<Outcome>
<p>厳しい財政状況を受けて経費削減を進めてきたが、扶助費の増大等により財政は硬直化しており、縮減だけでは限界があった。</p> <p>扶助費の推移 3,091億円 → 5052億円 (2002年度) (2012年度)</p> <p>税以外の収入を確保するための取組や体制が十分ではなく、各局が自律的に財務をマネジメントする仕組みも未成熟であった。</p> <p>一方で、地方公社等に対する債務保証や損失補償など、団体が借入金を返済できなくなった場合に市が負担を要するものがあり、将来の財政に悪影響を及ぼし得るリスクが存在していた。</p>	<p>税収の劇的な増が見込めない中、新たな収入源を確保する。</p> <p>財務リスクについては、個々の事業実態やリスクの程度、負担の内容等を勘案しながら、処理スキームや内容、処理の進捗状況に応じた分類を行う等して、統一管理・公表する。</p> <p>各部門が自らのマネジメントのもと予算編成に取り組む仕組みを構築する。</p>	① 未収金回収の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市債権回収対策室の設置 (2012年8月)</li> <li>・未収金残高 757億円 → 610億円 (2008年度) (2012年度)</li> </ul>
		② 広告事業収入の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・広告事業推進プロジェクトチームの設置 (2011年4月)</li> <li>・広告事業効果額 0.3億円 → 3億円 (2006年度) (2012年度)</li> </ul>
		③ 不用資産の売却	<ul style="list-style-type: none"> <li>・売却実績 1,303億円 (2005～2011年度累計)</li> </ul>
		④ 資金調達環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国債スプレッド 16.4bp → 6.5bp (2007年4月) (2014年4月)</li> </ul>
		⑤ 財務リスクの計画的な処理・健全化、抜本的対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・財務リスク額 5,317億円 → 2,799億円 (2007年度) (2014年度)</li> </ul>
		⑥ 分権型予算編成システムと予算シーリングの導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各局による自律的な選択と集中による施策の展開</li> </ul>

# ① 未収金回収の強化

## ■ 効果額

未収金の残高はなお多いものの、着実に減少してきている。



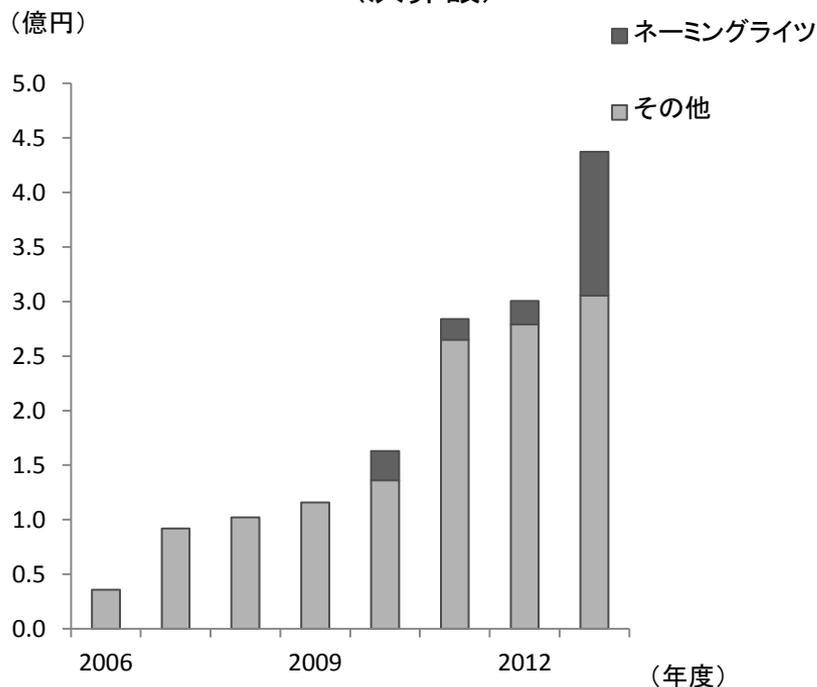
※未収金発生額の下の( )は、徴収すべき額に対する発生額の割合。

## ② 広告事業収入の確保

### ■ 効果額

ネーミングライツ等の広告事業を展開し、税以外の収入を確保してきている。

広告事業効果額  
(決算額)



(歳出削減額を含む)

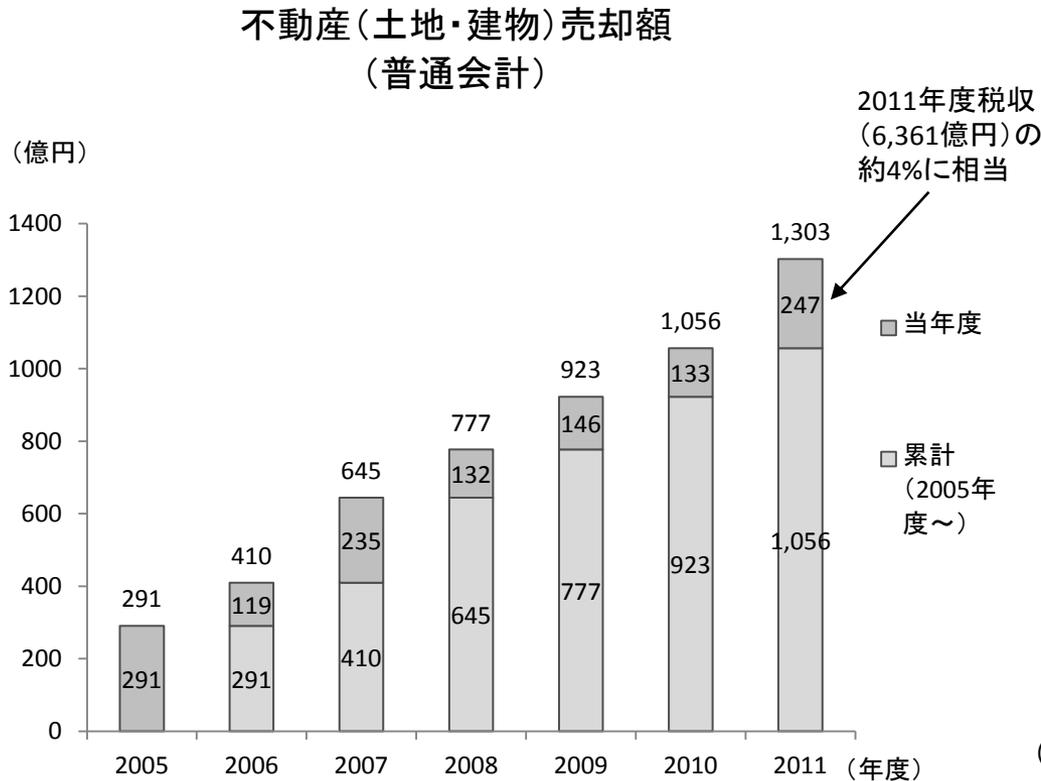
(主な契約事例)

施設名	ネーミング	パートナー	収入金額	契約期間
長居陸上競技場	ヤンマー スタジアム長居	ヤンマー(株)	両施設で 1億円 (年額、税別)	2014.3.1 ～2019.2.28
長居第2 陸上競技場	ヤンマー フィールド長居			
長居 球技場	キンチョウ スタジアム	大日本除虫菊(株)	1,800万円 (年額、税別)	2010.8.1 ～2013.12.31 (当初) 2014.1.1 ～2016.12.31 (更新後)
梅田新 歩道橋	ROHTO よろこびックリ 梅田新歩道橋	ロート製薬(株)	610万円 (年額、税込)	2013.6.1 ～2016.5.31
阿倍野 歩道橋	鮫屋萬助・ 阿倍野歩道橋	(株)小鯛雀鮫鮫萬	360万円 (年額、税込)	2013.11.1 ～2016.10.31

### ③ 不用資産の売却

#### ■ 効果額

不用となった資産は積極的に売却することで、税外収入を確保してきた。



- ・2007年度  
未利用地売却目標設定  
:10年間で1,000億円  
→2010年度に前倒し達成
- ・2008年度  
未利用地売却促進インセンティブ  
制度を導入
- ・2010年度  
新たな売却目標設定  
:2018年度までに1,500億円

(参考)

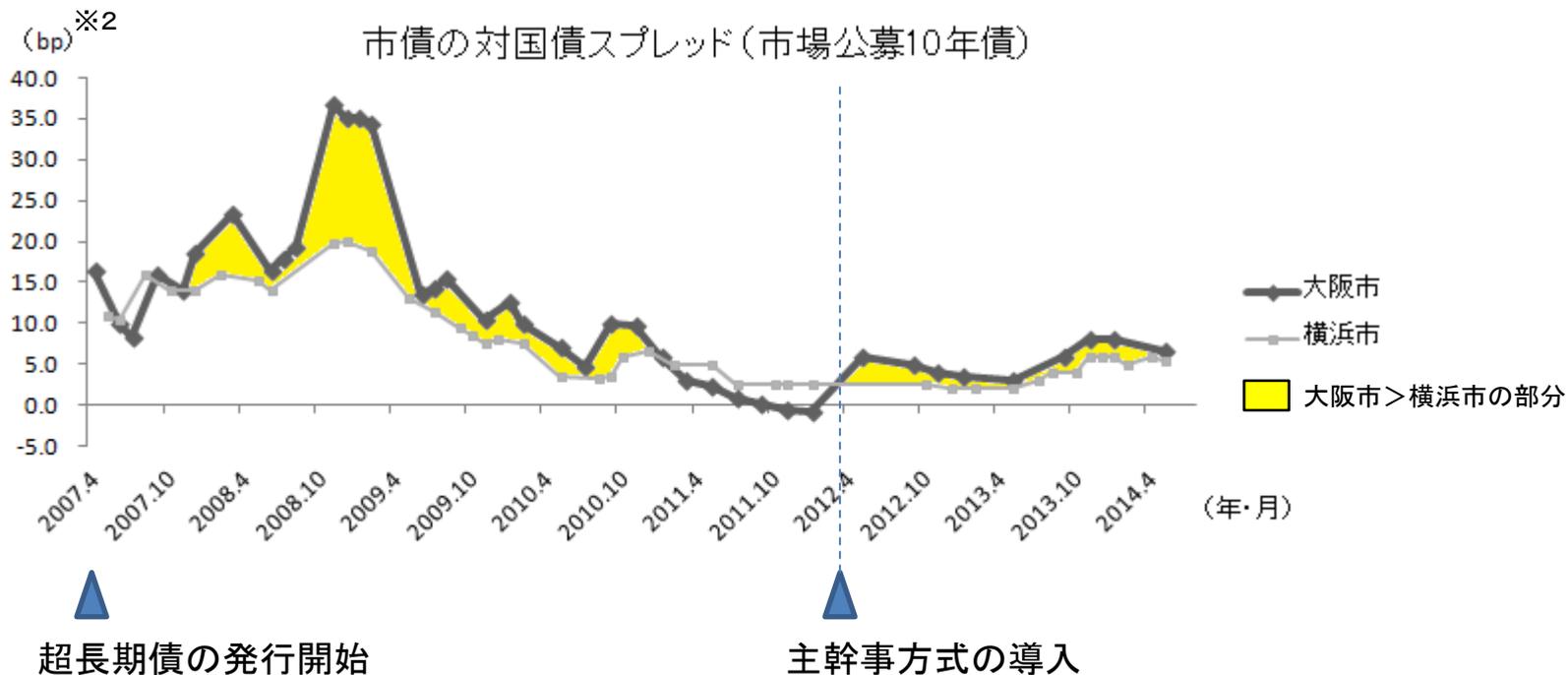
「大阪市未利用地活用方針」における処分検討地  
約1,294億円 (2014年6月末時点)

## ④ 資金調達環境の整備

投資家の評価を高める工夫の結果、国債スプレッド<sup>(※1)</sup>は縮小。  
資金調達環境は改善してきている。

(投資家ニーズに応じた取組)

- ・2007年度～ 超長期債の発行
- ・2012年度～ 主幹事方式の導入



※1 国債スプレッド・・・同条件の国債と地方債を比較した場合に生じる金利差のことであり、これが小さいほど、その地方債発行体はより少ない利息で資金を調達できる。

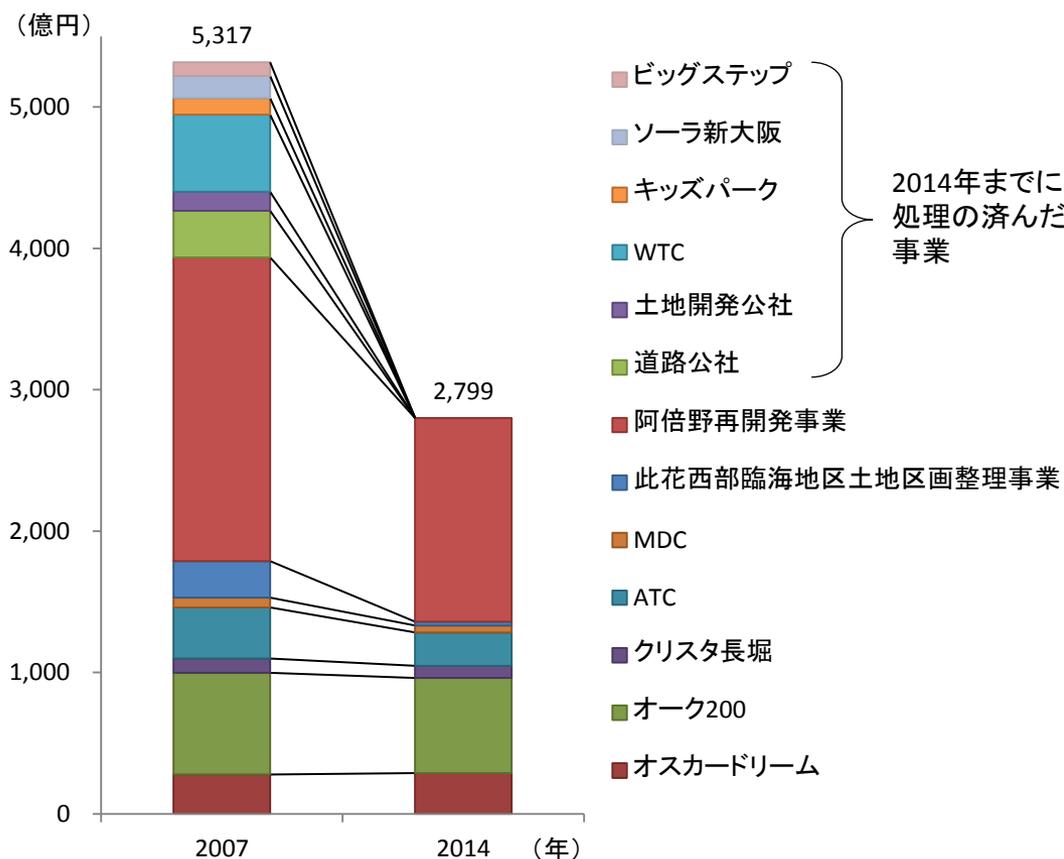
※2 bp(ベースポイント)・・・債券の利回り等に用いられる単位(1bp=0.01%)。

## ⑤ 財務リスクの処理

市の財政収支に大きく影響を及ぼす危険性があるものを「財務リスク」としてとりまとめ、処理状況を公表している。

売却や第三セクター等改革推進債の活用等、計画的な処理・健全化、抜本的対策を進めてきたことで、財務リスク額は減少してきている。

財務リスク額の推移



### <処理の済んだ事業>

- ・ビッグステップ  
→ 2007年に売却(売却益70億円)
- ・ソーラ新大阪・キッズパーク  
→ 2008年に売却(売却益151億円)
- ・WTC  
→ 2010年に損失補償(424億円)、解散
- ・土地開発公社  
→ 2011年に債権放棄(175億円)、解散
- ・道路公社  
→ 2014年に債権放棄(286億円)、解散

### <現在取組・処理を進めている事業>

- ・阿倍野再開発事業
- ・此花西部臨海地区土地区画整理事業
- ・特定調停を行った団体
  - ・MDC(湊町開発センター)
  - ・ATC(アジア太平洋トレードセンター)
  - ・クリスタ長堀
- ・オーク200
- ・オスカードリーム

# I 行財政改革

## 【人事】

(3) 人事・給与制度

(4) 公募制度

<Why>	<Vision>	<What>	<Outcome>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民感覚、民間経営感覚と乖離</li> <li>・硬直化し、変化を厭う組織風土</li> <li>・コンプライアンス意識の弱さ</li> <li>・ムダを徹底的に排除し、成果を意識した行財政運営が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材像、組織風土の抜本的見直し                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員採用</li> <li>・人材登用</li> <li>・人事考課</li> </ul> </li> <li>・人件費の削減</li> <li>・大阪府との間で整合性のとれた制度の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①職員採用試験の抜本的見直し等                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務行政(22-25)採用試験等におけるエントリーシートの導入、教養試験の廃止、民間企業の就職活動スケジュールに合わせた試験</li> </ul> </li> <li>・社会人経験者区分採用試験の実施</li> <li>・女性職員の積極的な登用</li> <li>・大阪府との人事交流の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エントリーシートの導入、教養試験の廃止、民間企業の就職活動スケジュールに合わせた試験実施はいずれも政令市初。従来、中心であった法学部系以外に、理系、外国語系学部出身者など、多様な人材を確保。</li> <li>・社会人経験者区分採用の拡大 (2011年度27名→2012年度101名)</li> <li>・女性職員の管理職への積極的な登用(課長補佐相当職以上で、企業管理者を含み、教育長及び教員を除く) (2008年度8.6%→2013年度12.4%) (5大市平均 2013年度11.7%)</li> <li>・大阪府との人事交流の拡大 (2011年度36名→2014年度76名)</li> </ul>
		②相対評価の導入	相対評価による新たな人事評価制度の導入(2013年度)
		③給与制度改革	職員の給与カット率の拡大、政令市で初めて幹部職員への「定額制」を導入、役職間の給料月額「重なり」幅の縮減、住居手当の見直し、技能労務職員の給与水準の見直し(以上2012年度)、旅費制度の見直し(2013年度)
		④職員の政治的行為の禁止、服務規律の厳格化	政令市では福岡市を除いて例のない、職員の政治的行為の制限に関する条例や、労使関係に関する条例の施行(2012年8月)

## 人事・給与制度改革（経過）

2012年6月、職員に関する基本的な事項を定めた職員基本条例等を施行し、人事・給与制度にかかる種々の改革を進めてきた。

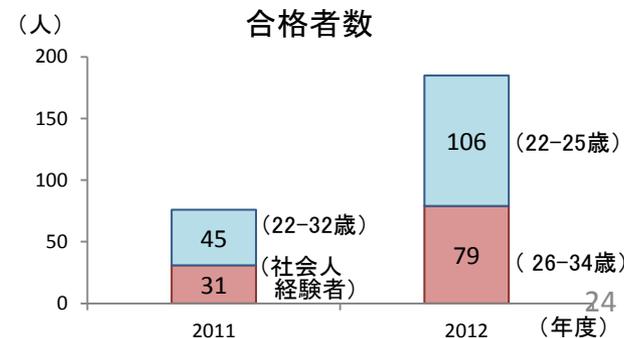
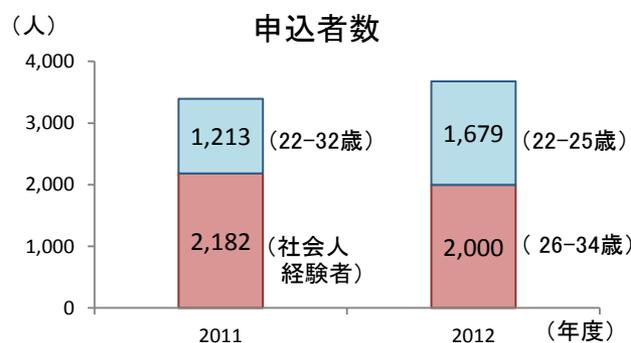
	2011年度	2012年度	2013年度
①職員採用試験の抜本的見直し等	社会人経験者区分採用の開始	事務行政(22-25)採用試験等におけるエントリーシート方式の導入等	
②相対評価の導入			人事評価制度に相対評価を導入
③給与制度改革		職員の給与カット率の拡大、幹部職員への「定額制」の導入、役職間の給料月額「重なり」幅の縮減、住居手当の見直し、技能労務職員の給与水準の見直し	旅費制度の見直し（日当の廃止や宿泊料の減額など）
④職員の政治的行為の禁止、服務規律の厳格化	服務規律刷新プロジェクトチームの設置	職員の政治的行為の制限に関する条例、労使関係に関する条例の制定	

# ①職員採用試験の抜本的見直し等

多様な人材を確保するため、政令市で初めて大学卒等採用試験においてエントリーシート方式を導入し、教養試験を廃止するなど、民間企業志望の大学生等も受験しやすい試験を実施。

		項目	内容																																			
職員採用	新規・中途採用(事務行政)	<p>試験区分を見直し、民間企業等で実施されている受験者の意欲・行動力を問うエントリーシート方式を導入し、すべての試験区分において教養試験を廃止【政令市初】</p> <p>民間企業の就職活動のスケジュールにあわせて、試験実施日程を早期化【政令市初】</p>	<p>・採用試験実施状況(大学卒等)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>申込者数</th> <th>合格者数</th> <th>入庁者数</th> <th>倍率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2012年度</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>・22-25歳</td> <td>1,679名</td> <td>106名</td> <td>100名</td> <td>15.8倍</td> </tr> <tr> <td>・26-34歳</td> <td>2,000名</td> <td>79名</td> <td>71名</td> <td>25.3倍</td> </tr> <tr> <td>2011年度</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>・22-32歳</td> <td>1,213名</td> <td>45名</td> <td>41名</td> <td>27.0倍</td> </tr> <tr> <td>・社会人経験者</td> <td>2,182名</td> <td>31名</td> <td>27名</td> <td>70.4倍</td> </tr> </tbody> </table> <p>・第1次試験合格者に対するアンケート結果 受験しやすくなったとの回答 77%</p> <p>・従来中心であった法学部系以外に、理系、外国語系学部出身者を確保。</p>	年度	申込者数	合格者数	入庁者数	倍率	2012年度					・22-25歳	1,679名	106名	100名	15.8倍	・26-34歳	2,000名	79名	71名	25.3倍	2011年度					・22-32歳	1,213名	45名	41名	27.0倍	・社会人経験者	2,182名	31名	27名	70.4倍
	年度	申込者数	合格者数	入庁者数	倍率																																	
2012年度																																						
・22-25歳	1,679名	106名	100名	15.8倍																																		
・26-34歳	2,000名	79名	71名	25.3倍																																		
2011年度																																						
・22-32歳	1,213名	45名	41名	27.0倍																																		
・社会人経験者	2,182名	31名	27名	70.4倍																																		
採用用途	多様な人材の確保に向けて、社会人経験者区分採用試験の実施	<p>・社会人経験者区分採用の拡大(事務行政・社会福祉)</p> <p>(2011年度27名→2012年度101名(※)) ※新規採用者に占める割合42.1%</p>																																				
人事異動	女性職員の積極的な登用	2008年度8.6%→2013年度12.4%	他都市(2013年度):横浜市12.6%、名古屋市10.6%、京都市11.0%、神戸市10.7%																																			
	大阪府との人事交流の拡大	2011年度36名→2014年度76名																																				

■見直し前と後の申込状況等比較(行政職 大学卒業程度)



## ②相対評価の導入

相対評価を政令市で初めて本格的に導入。

なお、絶対評価が3.0点以上(期待レベルに達した)の職員のうち、一定数が下位の区分に分布(下表の     )しているほか、相対評価の全ての区分において、絶対評価との乖離がある。

相対評価と絶対評価の分布(2013年度実施結果)

		相対	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分	総人数
		絶対						
期待レベルを上回った	4.0以上	34	9					43
	3.75以上 4.0未満	189	85	3				277
期待レベルに達した	3.5以上 3.75未満	557	1,744	532	3			2,835
	3.25以上 3.5未満	108	1,624	5,248	66	7		7,053
	3.0以上 3.25未満	3	99	4,936	1,025	174		6,238
期待レベルを下回った	2.75以上 3.0未満			170	688	419		1,277
	2.5以上 2.75未満			6	45	225		276
	2.25以上 2.5未満				5	64		69
	2.0以上 2.25未満				2	35		37
期待レベルを大きく下回った	2.0未満					18		18
総人数			891	3,561	10,895	1,834	942	18,123

## ③給与制度改革

職員の給与制度改革を進めた結果、ラスパイレス指数(96.4※1)は政令市中、堺市に次ぐ低い水準となっている。(2013年4月1日現在)。

項目	他都市状況※2	内容
職員の給与カット率の拡大	カット率は政令市最大 横浜市:カット未実施 名古屋市:給料(▲4%~▲2%) 京都市:カット未実施 神戸市:カット未実施	給料(▲14%~▲3%)、管理職手当(▲5%)、退職手当(▲5%)等 効果額:▲136億円(別に交通局におけるカット拡大あり)
幹部職員への「定額制」の導入	政令市初	部長級及び局長級について、職務・職責をより明確に反映させた給与体系とするため、昇給を前提とした号給構成を撤廃し、給料月額の設定額を導入
役職間の給料月額の「重なり」幅の縮減	例えば、大阪市の行政職給料表4級(係長級)と5級(課長代理級)との重なり幅は、横浜市・名古屋市・京都市・神戸市のいずれの重なり幅よりも小さい	「職務給の原則」の徹底を図るため、各級の最高号給をカット
住居手当の見直し	横浜市:実施済 名古屋市:未実施 京都市:未実施 神戸市:未実施	「持ち家」にかかる手当区分を廃止 効果額:▲17億円
技能労務職員の給与水準の見直し	賃金センサスの考慮は政令市初	民間の同一の職種又は相当する職種の水準との均衡を考慮した大阪府の技能労務職給料表に切り替え。その後、民間の給与カーブを考慮した改定を実施
旅費制度の見直し	横浜市・名古屋市・京都市・神戸市のいずれも日当の廃止は実施していない	日当・食卓料の廃止、宿泊料の減額

※1 国家公務員の時限的な(2年間)給与改定・臨時特例法による給与減額措置がないとした場合の値

※2 他都市状況については、2014年4月1日現在

#### ④職員の政治的行為の禁止、服務規律の厳格化

2012年3月に大阪市服務規律刷新プロジェクトチームを設置し、服務規律の厳格化と職員の意識や組織風土の刷新に取り組んでいる。

懲戒処分件数

	2012年6月 ～2013年5月	2013年7月 ～2014年6月	増減
個別重点項目 喫煙等	64	36	▲28
一般服務関係 兼業等	13	14	1
一般非行関係 わいせつ行為等	42	32	▲10
安全運航関係	14	13	▲1
計	133	95	▲38

※2013年7月～14年6月は、2014年7月9日現在の見込件数を含む

懲戒処分件数の推移

年度	件数
2009年度	201件
2010年度	208件
2011年度	130件
2012年度	210件
2013年度	176件

➡ 喫煙等で取組の成果が表れているが、なお不祥事が発生しており、全庁的な取組を継続することが必要

<Why>	<Vision>	<What>	<Outcome>
<p>行政の施策推進や学校運営にあたって、内部職員の登用のみでは市民・利用者の視点や経営感覚が足りない点があった。</p>	<p>外部人材登用(職員からの募集を含む)による職員の意識改革、組織の活性化や民間視点・経営感覚の導入。</p> <p>(選考方法) 職務経歴書・実績調書・論文等による書類選考を経て、市長・副市長・外部有識者・本市所属長等による面接選考により決定</p>	<p>大阪市の内部の人材だけでなく、外部の人材も対象とした公募を実施。</p> <p>職員基本条例(2012.6～)、市立学校活性化条例(2012.7～)</p> <p>(公募の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2011年度 24区役所の区長</li> <li>・2012年度～ 危機管理監、福祉局長、健康局長、港湾局長、行政委員会事務局長、経済戦略局長、都市計画局長、都市整備局長、建設局長(計9局長)</li> <li>・2012年度～ 119校の校長</li> </ul>	<p>2012年度 (区長) ・公募24区長中18名の外部人材が就任 (但し、後に1名が分限免職となるほか、任期を待たず2名が退職、2名が異動)</p> <p>2013年度～ (局長) ・公募9局長中2名の外部人材が就任 (校長) ・公募119校長中23名の外部人材の校長が就任 (但し、後に1名が懲戒免職となるほか、任期を待たず3名が退職)</p>

# 人材の公募

幹部ポストは市役所内部だけでなく、外部人材も対象として公募。

		<応募者数>	<就任者数>
区長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2011年度 24区役所の全区長の公募を実施</li> <li>・2012年度 18名の外部人材が区長に就任</li> </ul> <p>(参考)他都市の状況 新潟市 4区長の公募を実施(2名の外部人材を登用) 堺市 1区長の公募を実施(外部人材を登用) その他 横浜市・川崎市・千葉市で庁内公募実績あり</p> <p>(但し、後に1名が分限免職となるほか、任期を待たず2名が退職、2名が異動)</p>	<p>30名</p> <p>合計 1,461名</p> <p>1,431名</p>	<p>合計 24名</p> <p>18名</p> <p>6名</p>
局長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2012年度～ 26局中9局の局長の公募を実施</li> <li>・2013年度～ 2名の外部人材が局長に就任 (行政委員会事務局長、経済戦略局長)</li> </ul> <p>(参考)他都市の状況 政令市では大阪市のみ</p>	<p>合計 287名</p> <p>263名</p> <p>24名</p>	<p>合計 9名</p> <p>7名</p> <p>2名</p>
校長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2012年度～ 443校長中119校の校長の公募を実施</li> <li>・2013年度～ 23名の外部人材が校長に就任</li> </ul> <p>(参考)他都市の状況 横浜市・新潟市・浜松市・堺市・福岡市などで校長公募を実施</p> <p>(但し、後に1名が懲戒免職となるほか、任期を待たず3名が退職)</p>	<p>合計 1,778名</p> <p>1,071名</p> <p>707名</p>	<p>合計 119名</p> <p>96名</p> <p>23名</p>

## 公募人材の成果・不祥事案

公募により任用された外部人材については、外部の視点や民間の経営感覚で様々な独自施策に取り組むなど、一定の成果。一方で、外部人材による不祥事案も発生。

### 【公募区長・公募校長の主な実績例】

主な実績例	取組内容
訪問型病児・病後児保育支援事業（淀川区）	保護者の就労により、家庭で病気の子どもを保育できない場合に、事業者から派遣された保育者が子どもを家庭で保育できるよう保育料相当額を補助
小中学校特別支援学級等応援事業（西区）	小中学校特別支援学級に在籍する児童・生徒等の放課後課外活動や校外活動等に対して有償ボランティアを配置
未来の“てんのうじ”を担う社会起業家育成事業（天王寺区）	中高生インターンシップ事業 小学生社会体験プログラム事業
梅香小学校（此花区）	英語力向上のため全学年で英語授業の実施、ICT（電子黒板機能付き液晶プロジェクター）を活用した授業の実施
敷津小学校（浪速区）	基礎学力定着のため、細かいステップを踏まえたチャレンジプリントを活用し、それぞれの子どもに応じた学習の推進に取り組む

### 【不祥事案】

事案概要	処分の内容
[淀川区長] 2012年8月、ツイッター上で、不適切な投稿を行った。 2013年10月、ツイッターに不適切な内容の投稿をし、本市の信用を失墜。	2012年8月 口頭注意 2013年11月 減給1月
[東住吉区長] 経歴に関する情報提供があり、事実確認を行うなかで、本人が虚偽の回答を繰り返した。 また、年金記録に係る文書を改ざんして本市に提出。	2013年4月分限免職
[東成区長] 2012年10月から12月までにかけて、女性部下職員の私生活等に関する不適切な発言を行うとともに、不適切な行為を行った。	2013年9月 減給1月
[大和田小学校長] 応募の際に虚偽の職歴を記載した受験申込書を提出し、選考合格後に偽造した職歴証明書を提出した。また、PTA会計預かり金を学校外に持ち出す不適正な金銭の取り扱いを行い、金銭の提示を命じた職務命令に違反した。	2014年7月 懲戒免職

## よりよい公募制度に向けた改善

不祥事や退職等の事態が発生したこと等を受け、2013年12月に市長を座長とする「公募制度のあり方検討プロジェクトチーム」を立ち上げ、2014年6月に課題や対応策を盛り込んだ「公募制度のあり方について」を公表し、改善策に沿った運用を実施。

### 【主な改善策】

#### ①採用プロセスの改善等

選考方法(論文・面接手法)の改善や面接スキルの向上により、優秀な人材を見極めるとともに、効果的な広報戦略、採用基準の明確化等を図る。

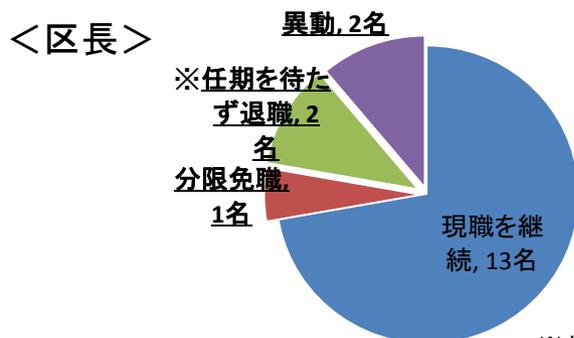
#### ②適格性を欠く場合の対応策

現に就いている職(ポスト)にふさわしくない場合、内部人材、外部人材を問わず当該職(ポスト)を解任する。

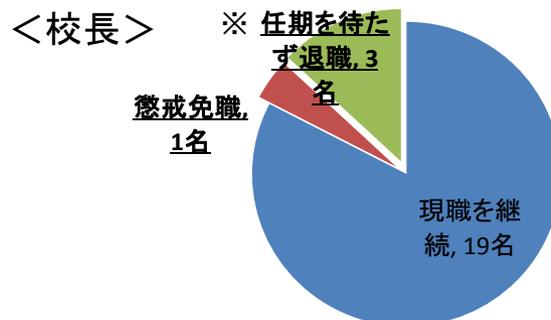
#### ③優秀な人材確保に向けた対応策

特に優秀な外部人材の中途採用や任期延長などにより優秀な人材を確保していく。

【参考】 外部人材就任後の状況 (2014年7月末現在)



※北区長・城東区長



※南港緑小学校長・三先小学校長・巽中学校長